



**IAEA**

Organismo Internacional de Energía Atómica

*Átomos para la paz y el desarrollo*

# Junta de Gobernadores Conferencia General

**GOV/2023/47-GC(67)/19**

**Distribución general**

Español

Original: inglés

**Solo para uso oficial**

# PERSONAL Mujeres en la Secretaría

*Informe del Director General*



# Junta de Gobernadores Conferencia General

**GOV/2023/47-GC(67)/19**

18 de agosto de 2023

**Distribución general**

Español

Original: inglés

## Solo para uso oficial

Punto 9 b) del orden del día provisional de la Junta  
(GOV/2023/38)

Punto 19 del orden del día provisional de la Conferencia  
(GC/(67)/1 y Add.1)

## Personal

### Mujeres en la Secretaría

*Informe del Director General*

## Resumen

- Este documento tiene por objeto informar, de conformidad con la resolución GC(65)/RES/15.B, aprobada por la Conferencia General el 21 de septiembre de 2021, acerca de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución, y proporcionar datos estadísticos sobre la presencia de mujeres en la Secretaría. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2021 y el 1 de junio de 2023.

## Medida que se recomienda

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores examine el informe y tome nota de él, lo someta a la consideración de la Conferencia General y haga suyo el llamamiento del Director General a todos los Estados Miembros para que apoyen activamente los esfuerzos de la Secretaría en relación con la contratación de mujeres.



# Personal

## Mujeres en la Secretaría

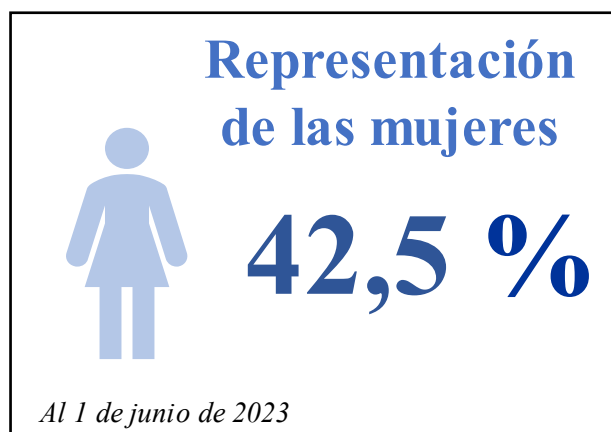
*Informe del Director General*

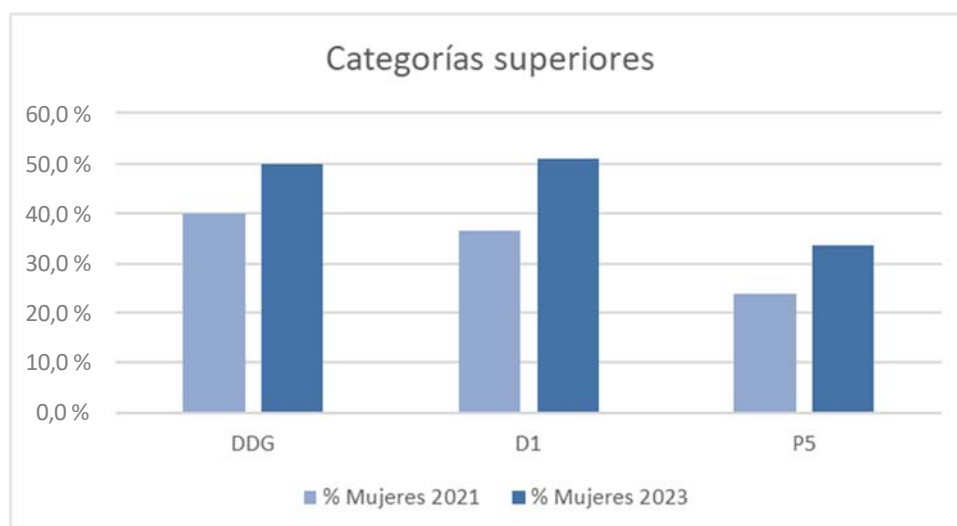
### A. Introducción

1. El presente informe se ha elaborado en respuesta a la resolución GC(65)/RES/15.B (“Mujeres en la Secretaría”). En el párrafo 10 de esa resolución, la Conferencia General pidió al Director General que presentara a la Junta de Gobernadores y la Conferencia General un informe bienal sobre la aplicación de esa resolución. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2021 y el 1 de junio de 2023.

2. En 2020, el Director General estableció como meta lograr la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores para 2025. Como se recomienda en la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género, el objetivo de la paridad incumbe a todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, independientemente del tipo de nombramiento o de contrato. Por consiguiente, al igual que en el informe Mujeres en la Secretaría (documento GOV/2021/38-GC(65)/19), la población base estadística recogida en el presente informe incluye el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de duración fija, de personal supernumerario y de corta duración mensuales, financiados con cargo al presupuesto ordinario o a los fondos extrapresupuestarios. En esta población no se incluye a los Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (FSCO), a los expertos gratuitos ni a los trabajadores con nombramientos de corta duración diarios.

3. Sobre la base de esa población, al 1 de junio de 2023, la representación de las mujeres en el Organismo había alcanzado el 42,5 %, la cifra más alta hasta la fecha. Se han logrado importantes avances en la representación de género en las categorías superiores, en las que el porcentaje de mujeres ha alcanzado el 50 % en la categoría DDG, el 51,1 % en la categoría D1 y el 33,7 % en la categoría P5 (frente al 40 % en la categoría DDG, el 36,6 % en la categoría D1 y el 23,7 % en la categoría P5 al 1 de junio de 2021).





4. Además, siguieron haciéndose progresos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los programas y operaciones del Organismo, aplicando todas las recomendaciones formuladas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS) en la evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los programas y operaciones del Organismo que llevó a cabo en 2017. Por consiguiente, todas las recomendaciones se notificaron como “archivadas”. En 2023, la OIOS ha estado llevando a cabo una evaluación a nivel institucional de la aplicación de la Política de Igualdad de Género del Organismo, sobre la base de su evaluación de 2017. Ello incluye una evaluación de los progresos realizados para la consecución de los objetivos de paridad de género del Organismo.

## **B. Medidas adoptadas por la Secretaría para aplicar la Política de Igualdad de Género**

5. La Secretaría está comprometida con la igualdad de género y con apoyar a todas las personas, independientemente de su género, para que puedan contribuir a los programas y actividades del Organismo y beneficiarse de ellos en igualdad de condiciones. Con este fin, la Secretaría aplica desde 2007 una Política de Igualdad de Género integral que comprende el equilibrio de género en la dotación de personal y la incorporación de la perspectiva de género en los programas y operaciones del Organismo. En 2021, la Secretaría actualizó su Política de Igualdad de Género y su Plan de Acción para las Cuestiones de Género, de carácter interno, para el bienio 2023-2024. El Plan de Acción para las Cuestiones de Género es una hoja de ruta interna destinada a respaldar la aplicación de la Política de Igualdad de Género del Organismo. En él se detallan tareas e hitos articulados en torno a cuatro objetivos que abarcan los esfuerzos en favor del equilibrio de género en la Secretaría y las medidas para incorporar la perspectiva de género en las actividades programáticas de manera más sistemática. Los cuatro objetivos del Plan de Acción para las Cuestiones de Género son los siguientes:

- intensificar los esfuerzos en favor del equilibrio de género en la Secretaría;
- reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo;
- mejorar la comunicación interna y externa sobre la labor del Organismo en materia de igualdad de género; y
- promover un entorno que posibilite y fomente la igualdad de género.

## **B.1. Medidas adoptadas para intensificar los esfuerzos en favor del equilibrio de género en la Secretaría**

6. De conformidad con el artículo VII.D del Estatuto, la Secretaría sigue haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad. Con sujeción a esta consideración, se tienen debidamente en cuenta las contribuciones de los miembros al Organismo y la importancia de contratar al personal de modo que se logre la más amplia representación geográfica posible. La Secretaría también se guía por la resolución GC(65)/RES/15.B de la Conferencia General, en la que se pide encarecidamente al Director General que, con arreglo al artículo VII del Estatuto, “haga lo necesario para contar con empleados del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, en particular procedentes de países en desarrollo y de Estados Miembros no representados o subrepresentados, y que se fije como meta la representación equitativa de la mujer en todos los grupos ocupacionales y categorías del Organismo, incluidos los puestos superiores de adopción de decisiones y a nivel de políticas”.

7. En 2020, el Director General se comprometió a cumplir la meta de alcanzar la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores para 2025. Tras ese anuncio, en mayo de 2020 el Organismo aprobó disposiciones especiales para el logro de la paridad de género. Esas disposiciones están encaminadas a alentar a más mujeres a presentar su candidatura a vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores, a crear las condiciones propicias para lograr una representación de las mujeres más equilibrada en todos los departamentos y a establecer mecanismos de rendición de cuentas para medir los progresos.

8. En el marco de las disposiciones especiales para el logro de la paridad de género, la Secretaría ha adoptado una serie de iniciativas para incentivar a las mujeres a presentarse como candidatas. Estas iniciativas comprenden la introducción de lenguaje y terminología neutros desde el punto de vista del género en las descripciones de los puestos, una presencia reforzada de mujeres en los equipos de entrevistadores, y la realización de actividades estratégicas y actividades de divulgación específicas para aumentar el número de candidaturas de mujeres recibidas.

9. La Secretaría continúa trabajando estrechamente con los Estados Miembros a fin de dar a conocer las oportunidades de empleo para candidatas cualificadas. Durante el período a que se refiere el informe, la Secretaría llevó a cabo misiones de contratación presenciales o en línea para 14 Estados Miembros<sup>1</sup>, 5 de los cuales están subrepresentados. En ellas se impartió enseñanza y capacitación en relación con el proceso de contratación y se proporcionó información sobre la igualdad de género. La Secretaría comenzó a ofrecer actividades de capacitación sobre las iniciativas de género en el Organismo y fomentó la participación equilibrada de hombres y mujeres en esas actividades.

10. En sus constantes esfuerzos por atraer de manera progresiva a un número cada vez mayor de candidatas cualificadas para los puestos vacantes, el grupo de contratación del Organismo examina los perfiles profesionales en línea de las expertas. Hasta la fecha se ha seleccionado a más de 2400 mujeres, procedentes de distintas zonas geográficas y con experiencia profesional pertinente en esferas funcionales técnicas y no técnicas, se han comparado sus perfiles con las descripciones de los puestos y se ha establecido contacto con ellas para alentarlas a que presenten su candidatura a puestos de distintas categorías, incluidos los puestos directivos.

11. En 2021, la Secretaría puso en marcha un proyecto piloto para crear “reservas de talento” de mujeres profesionales a fin de facilitar la contratación de candidatas para nombramientos temporales, exámenes por homólogos y misiones de expertos. El proyecto condujo a la contratación

---

<sup>1</sup> Alemania, Brasil, China, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Francia, Finlandia, Japón, Pakistán, Malasia, México, República de Corea, Suiza y Ucrania.

de mujeres calificadas para misiones de corta duración en puestos de categoría media y superior. En 2023 se abrieron nuevas reservas de talento dirigidas a las mujeres en el ámbito de la tecnología de la información.

12. La Secretaría siguió promoviendo la imagen del Organismo como empleador atractivo de distintos modos, por ejemplo, mediante el uso proactivo de los medios sociales, la realización de actividades de divulgación específicas para profesionales especializados en esferas en las que la contratación de personal resulta difícil, la publicación en portales de empleo internacionales y científicos, la colaboración con organizaciones profesionales, y el envío de boletines informativos mensuales para dar mayor difusión a las vacantes y llegar a un gran número de posibles candidatos de una amplia variedad de Estados Miembros. La Secretaría siguió celebrando periódicamente seminarios web sobre múltiples temas de interés para los candidatos, por ejemplo, cómo preparar una solicitud de empleo para el OIEA, cómo es el proceso de preselección en el OIEA y cómo prepararse para entrevistas basadas en las competencias, así como el relativo a las mujeres en el OIEA, que están disponibles en el sitio web del Organismo. Además, el Organismo puso en marcha en los medios sociales una serie de breves mesas redondas con una composición diversa, tanto en términos de género como de representación geográfica, para contribuir a una mayor sensibilización de los posibles candidatos y permitir a los participantes hacer preguntas y obtener más información sobre el proceso de contratación, las oportunidades de empleo y los diferentes ámbitos de trabajo del Organismo. Hasta la fecha, los vídeos han sido vistos más de 100 000 veces por usuarios de más de 80 países.

13. En 2023, el Organismo participó en una feria de empleo virtual de *Impactpool* para mujeres especializadas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) a fin de dar a conocer las oportunidades de empleo que ofrece, especialmente en los ámbitos de la tecnología de la información, la ciencia y la ingeniería. Además, el Organismo se ha asociado con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para tener presencia en eventos de contratación y mejorar su capacidad de llegar a un público más amplio, variado y específico.

## **B.2. Medidas adoptadas para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo**

14. La rendición de cuentas sobre los resultados de los programas del Organismo entraña el requisito de considerar aspectos transversales como las cuestiones de género al planificar y ejecutar las actividades programáticas. En la fase de planificación del Proyecto de Programa y Presupuesto del Organismo para 2024-2025 se incluyó como requisito obligatorio la realización de un análisis de género durante el diseño de los proyectos. Los gestores de proyectos evaluaron si sus respectivos proyectos eran sensibles al género o eran neutros a tal respecto. En el caso de los proyectos sensibles al género, se pidió a los gestores de proyectos que tuvieran en cuenta las dimensiones de género al planificar objetivos, resultados prácticos e indicadores de ejecución, cuando correspondiera. Análogamente, en el diseño de todos los proyectos de cooperación técnica (CT) se incluye una sección sobre cuestiones transversales, entre ellas las de género, en la cual se describen, según corresponda, las medidas destinadas a evaluar las repercusiones diferenciales del proyecto en las mujeres y los hombres. Hay proyectos sensibles al género centrados, por ejemplo, en la salud de las mujeres, la nutrición de las madres y los lactantes, y las mujeres en la agricultura.

15. Entre los continuos esfuerzos realizados por el Organismo para incorporar la perspectiva de género en sus programas cabe mencionar, por ejemplo, el desarrollo de un nuevo proyecto de CT titulado “Fortalecimiento de la igualdad de género en las instituciones nucleares nacionales”, en el marco del Acuerdo Regional de Cooperación para la Promoción de la Ciencia y la Tecnología



Nucleares en América Latina y el Caribe (ARCAL). Este proyecto tiene por objeto facilitar la participación de las mujeres en el sector nuclear. En la esfera de la energía nuclear, se está elaborando un documento técnico del OIEA y un repositorio en línea sobre las estrategias de recursos humanos en favor de la igualdad de género en las organizaciones nucleares, con el propósito de reunir y difundir las buenas estrategias y prácticas de recursos humanos en favor de la igualdad de género en toda la industria nuclear. Además, el Organismo ha prestado apoyo al grupo *Women in Fusion*, cuyo objetivo es proporcionar una plataforma mundial para poner de relieve y fomentar el papel de las mujeres en la esfera de la fusión nuclear, ofreciendo un foro para el establecimiento de redes y creando la base empírica necesaria para modelar políticas en favor de la igualdad de género en esta esfera.

16. Se siguió fortaleciendo la capacidad del personal para incorporar la perspectiva de género en los programas y actividades mediante eventos trimestrales de formación en la materia y una guía con herramientas para ayudar al personal en el proceso de incorporar la perspectiva de género durante todo el ciclo de los proyectos y programas. Existe una lista de instructores en materia de incorporación de la perspectiva de género para apoyar la formación interna en cada departamento, y el taller de orientación de CT ahora incluye una sesión especial sobre los aspectos y la política de género incorporados en el programa de CT.

17. Sobre la base del enfoque de la incorporación de la perspectiva de género a nivel de todo el Organismo se preparó una guía práctica destinada a facilitar la integración de las consideraciones de género en la elaboración de los marcos programáticos nacionales (MPN). En ella se ofrecen orientaciones y recomendaciones prácticas para los encargados de la elaboración de los MPN y los coordinadores nacionales de estos marcos, así como para los oficiales de administración de programas del Organismo. La guía busca promover la igualdad en los resultados prácticos para las mujeres y los hombres como participantes y beneficiarios del programa de CT. Además, los aspectos relativos a la incorporación de la perspectiva de género se integraron en las evaluaciones de las oficinas regionales para facilitar el logro de resultados prácticos equitativos para las mujeres y los hombres.

#### **Programa de Becas Marie Skłodowska-Curie**

Desde su puesta en marcha en 2020, el Programa de Becas Marie Skłodowska-Curie (MSCFP) ha recibido 1563 solicitudes, entre las que se han seleccionado 360 becarias procedentes de 110 Estados Miembros que cursan estudios en 65 países de todo el mundo.

En el marco del MSCFP, a junio de 2023, 110 estudiantes habían completado sus programas de maestría y 60 habían obtenido pasantías facilitadas por el Organismo. Las pasantías se pueden realizar en departamentos técnicos del Organismo y centros colaboradores externos, así como en empresas del sector privado y otras organizaciones asociadas.

El programa también creó en LinkedIn el grupo de estudiantes y exalumnas del MSCFP, gracias al cual las estudiantes pueden entablar contacto con sus homólogas, intercambiar conocimientos y experiencias y acceder a información sobre programas técnicos y eventos que pueden serles útiles para su desarrollo personal y profesional.

A junio de 2023, el MSCFP había recibido promesas de contribución por un monto de 10,2 millones de euros, así como contribuciones en especie para patrocinar a 55 estudiantes. Entre los donantes figuran la Unión Europea, 21 Estados Miembros, 2 instituciones de los Estados Miembros, la industria y una institución académica.

El MSCFP se prevé como una iniciativa a largo plazo, financiada con contribuciones extrapresupuestarias, incluidas contribuciones en especie. Por tanto, es necesario recaudar fondos suficientes durante todo el programa. Se necesitarán aproximadamente entre 7 y 8 millones de euros anuales para apoyar todas las actividades del proyecto.

El cuarto plazo de presentación de candidaturas se abrió el 15 de julio de 2023 y terminará el 30 de septiembre de 2023. El examen y la selección concluirán a finales de 2023. El objetivo de la cuarta invitación a presentar candidaturas es seleccionar 200 mujeres estudiantes para el programa. Se están llevando a cabo algunas actividades basadas en las lecciones aprendidas en los anteriores ciclos del MSCFP con miras a mejorar los procesos existentes. El Organismo también está estudiando la posibilidad de ampliar el grupo de organizaciones anfitrionas para las pasantías ofrecidas en el marco del MSCFP.

### **Programa Lise Meitner**

En marzo de 2023, el Director General puso en marcha el Programa Lise Meitner, destinado a apoyar el desarrollo profesional y la retención de mujeres en el sector nuclear. Este programa ofrece a mujeres profesionales que se encuentran al principio o en mitad de su carrera la oportunidad de participar en un programa de visitas profesionales de varias semanas de duración para mejorar sus aptitudes técnicas e interpersonales.

El programa incluye visitas profesionales a diversas instalaciones nucleares, como instalaciones en construcción, en funcionamiento o en proceso de clausura; centros de investigación; instituciones científicas; laboratorios; instalaciones del sector industrial, y empresas emergentes. Además, ofrece a las participantes la oportunidad de establecer sobre el terreno relaciones profesionales con un variado conjunto de líderes y expertos.

El programa de visitas profesionales dura, por lo general, de 2 a 4 semanas, en grupos de entre 10 y 15 profesionales visitantes. Las actividades del primer grupo tuvieron lugar en los Estados Unidos de América (EE. UU.) en junio de 2023, y se prevé que las del segundo grupo también se lleven a cabo en dicho país en octubre de 2023. El programa participa activamente en actividades de divulgación para promover su labor y suscitar el interés de los países e instituciones en acoger futuras visitas profesionales o prestar apoyo financiero.

18. Si bien la Secretaría cuenta con que los Estados Miembros recomendarán a mujeres cualificadas como candidatas, sigue desplegando esfuerzos para aumentar la presencia de mujeres en las actividades del Organismo en calidad de participantes en eventos de capacitación, becarias, visitantes científicas, contrapartes de proyectos, investigadoras, expertas y ponentes. Los datos actualizados sobre el porcentaje de mujeres en estos grupos se presentan en un tablero interno en el que el personal directivo puede acceder en tiempo real a datos desglosados, por ejemplo, por género y tipo de evento, por ámbito temático y/o por tipo de participante, que pueden utilizarse para actividades de divulgación específicas antes de los eventos planificados. En lo que se refiere a las reuniones presenciales celebradas durante el período que abarca el informe, el 26 % de los investigadores científicos principales y el 25 % de los expertos de los proyectos coordinados de investigación de los eventos del Organismo fueron mujeres. También lo fueron el 28 % (24 %, a junio de 2021) de los participantes en eventos científicos y técnicos y el 26 % (21 %, a junio de 2021) de los participantes en eventos científicos periódicos.

19. Otro elemento de la incorporación de la perspectiva de género consiste en aumentar la representación de las mujeres entre los oradores y participantes en las conferencias y otros eventos del Organismo. Por ejemplo, en el período que abarca el informe hubo:

- un 67 % de mujeres entre los participantes en un evento sobre resiliencia climática y seguridad energética organizado conjuntamente por el OIEA y la Agencia Internacional de Energía durante el 27º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CP 27);
- un 56 % de mujeres entre los participantes en eventos de capacitación en el marco del proyecto de la Iniciativa sobre los Usos Pacíficos sobre la mejora de la capacidad de los Estados Miembros para responder rápidamente a incidentes y emergencias relacionados con la inocuidad de los alimentos;
- 55 mujeres participantes en el Programa de Capacitación en Salvaguardias de 2022;
- un 50 % de las reuniones de la Red Internacional de Enseñanza sobre Seguridad Física Nuclear presididas por mujeres;
- un 55 % de mujeres entre los participantes y un 50 % de mujeres entre los ponentes en el Curso del INPRO Conjunto CIFT-OIEA sobre Planificación Estratégica para el Desarrollo Sostenible de la Energía Nuclear;
- un 45 % de mujeres entre los participantes en el Comité Asesor de la INES;
- un 43 % de mujeres entre los participantes en la Red Internacional de Enseñanza y Capacitación en Preparación y Respuesta para Casos de Emergencia;
- un 36 % de mujeres entre los participantes del Curso Internacional Conjunto CIFT-OIEA sobre Seguridad Física Nuclear de 2023; y
- un 38 % de mujeres entre los participantes en el Simposio sobre Salvaguardias Internacionales de 2022.

20. Para los eventos de CT se alienta a los Estados Miembros a que designen a mujeres como oficiales nacionales de enlace, participantes en reuniones y talleres, becarias y visitantes científicas y contrapartes. En 2022, un total de 12 409 mujeres (frente a 5602 en 2019-2020) de todas las regiones participaron en el programa de CT. Esta cifra equivale a una representación de las mujeres del 40 % en calidad de becarias, visitantes científicas, participantes en cursos de capacitación y en reuniones y demás personal de proyectos. Además, las mujeres representaron el 29 % de los expertos y ponentes contratados para prestar apoyo en las actividades de CT.

21. Además de las consideraciones relativas a la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de eventos, el Organismo llevó a cabo una serie de actividades focalizadas en la igualdad de género. Por ejemplo, en cooperación con la Organización Australiana de Ciencia y Tecnología Nuclear, se celebró por tercera vez un curso de capacitación sobre el apoyo a las mujeres en el ámbito de la enseñanza y la comunicación en materia de ciencias nucleares. El curso forma parte de un programa de formación continua para profesoras universitarias de ciencias y mujeres profesionales de la comunicación científica, y está diseñado para informar a las participantes sobre cómo están contribuyendo la ciencia y la tecnología nucleares a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asistieron al curso 28 mujeres de 17 países de África, Asia y el Pacífico, Europa y América Latina y el Caribe. También cabe mencionar como ejemplo varios eventos organizados en el pabellón #Atoms4Climate en la CP 27 en los que se destacó el papel de las mujeres en la acción contra el cambio climático, entre ellos un evento sobre la acción por el clima con perspectiva de género en la agricultura africana a través de la ciencia y la tecnología nucleares, y otro sobre el papel de las mujeres líderes en la esfera nuclear para cambiar las reglas del juego en favor del clima.

22. Como parte de la *Women in Nuclear Security Initiative* del Organismo, se organizaron casi 20 eventos (seminarios web y mesas redondas) centrados en el intercambio de información sobre el camino profesional de las mujeres en diferentes esferas de la seguridad física nuclear, en los que se destacaron los logros y los desafíos y se debatieron las maneras de superar estos. En 2022 se organizaron cuatro seminarios web centrados en el papel de la educación como un elemento clave para desarrollar y promover la presencia de más mujeres jóvenes en la esfera de la seguridad física nuclear. Cada uno de ellos ofreció la oportunidad de conocer los programas de enseñanza en seguridad física nuclear existentes en una región específica del mundo. Del mismo modo, se ha empezado a impartir una serie de seminarios web para alentar a las mujeres jóvenes a emprender carreras profesionales en ciencias y aplicaciones nucleares. Ya se han celebrado algunos sobre ciencia de los aceleradores, fusión y ciencias radiofarmacéuticas.

23. En 2022, el Organismo respaldó iniciativas de la representación regional en América Latina y el Caribe de *Women in Nuclear* encaminadas a apoyar la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología nucleares. En septiembre de 2022 se presentó una guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sector nuclear en la región. Esta guía, en la que se señalan los principales obstáculos con que tropiezan las mujeres en el sector nuclear, tiene por finalidad reforzar las capacidades de los institutos nucleares nacionales exponiendo posibles estrategias para fomentar la incorporación de la perspectiva de género a todos los niveles y posibilitando así la participación activa e igualitaria de las mujeres.

24. La incorporación de las consideraciones de género también se aplica a las actividades de evaluación del Organismo. La OIOS integra en su función de evaluación un enfoque centrado en las personas y tiene en cuenta la igualdad de género en todas las etapas de sus procesos de evaluación, de conformidad con las normas y estándares de evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Esto le permite evaluar la calidad y el grado de la incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos del Organismo y formular recomendaciones para mejorarla. La OIOS evalúa asimismo las intervenciones específicas del Organismo en materia de género.

### **B.3. Medidas adoptadas para mejorar la comunicación interna y externa sobre la labor del Organismo en materia de igualdad de género**

#### **B.3.1. Comunicación interna**

25. A nivel interno, el Organismo dio relevancia a los días internacionales relacionados con la igualdad de género, entre ellos, el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia. Además, en la intranet del Organismo se publicaron noticias sobre información e hitos relacionados con las cuestiones de género, para mantener al día al personal del Organismo.

26. La Secretaría mantiene una página web interna sobre la igualdad de género, que se actualiza con información pertinente sobre la paridad de género, la incorporación de la perspectiva de género, la creación de capacidad y las políticas y prácticas conexas.

27. En 2022, el Organismo recibió una vez más a las hijas del personal del Centro Internacional de Viena (CIV) en el marco del Día de las Hijas (*Töchertag*) que celebra la ciudad de Viena. En el evento hubo presentaciones de cada organización y demostraciones prácticas sobre cómo aplicar la ciencia y la tecnología para fomentar la paz y el desarrollo sostenible, así como varias actividades prácticas para mostrar cómo se utiliza la ciencia y la tecnología diariamente en el Centro

Internacional de Viena. En 2023 se sumaron nuevamente al Organismo la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y, por primera vez, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Oficina de las Naciones Unidas de Asuntos del Espacio Ultraterrestre, con lo que el evento pasó a ser una iniciativa de todo el CIV. Además de las hijas de los miembros del personal del CIV, también se invitó a las hijas del personal de la Misión Permanente, con lo que hubo más de 160 participantes.

### B.3.2. Comunicación externa

28. La Secretaría siguió realizando una serie de actividades destinadas a crear conciencia respecto de las cuestiones de género y a darles visibilidad, en las cuales se destaca a mujeres expertas en el ámbito nuclear y se estimula a las generaciones más jóvenes a buscar las oportunidades educativas y profesionales que brindan la ciencia y la tecnología.

29. El Organismo siguió resaltando su labor en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, e hizo más visibles los enlaces a las oportunidades para las mujeres en relación con anuncios de vacantes, becas, el MSCFP y el LMP. Asimismo, se está recurriendo cada vez más a las redes sociales para focalizar y ampliar el alcance de los anuncios de vacantes, con el objetivo de contratar a mujeres en ámbitos especializados.

30. Por otra parte, el Organismo hizo referencia expresa a cuestiones relacionadas con el género en artículos publicados en su sitio web externo, con 31 artículos entre julio de 2021 y junio de 2022, y 22 artículos entre julio de 2022 y junio de 2023. El porcentaje de artículos en los que aparecen una o más mujeres expertas ha aumentado del 25,0 % entre julio de 2021 y junio de 2022 al 29,1 % en el período comprendido entre julio de 2022 y junio de 2023.

31. En 2022, el Organismo mantuvo la práctica de celebrar, junto con las demás organizaciones de las Naciones Unidas con sede en el CIV, el Día Internacional de la Mujer. Se impartió una serie de seminarios web de una semana de duración, uno de cada una de las organizaciones con sede en el CIV, en los que expertos en la materia analizaron las conexiones entre el mandato de su entidad, la igualdad de género y el tema de 2022: la adaptación y la respuesta a la crisis climática y su mitigación. En 2023 se mantuvo este enfoque, en esta ocasión centrado en el tema de la accesibilidad a la tecnología digital. Aunque estos eventos estaban dirigidos principalmente al personal, también se anunciaron externamente, y cada año se preparó documento de síntesis conjunto.

32. En 2023, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el Director General también puso en marcha el LMP a fin de impulsar la carrera profesional de las mujeres en el ámbito nuclear.

33. Los departamentos han organizado reuniones de grupos expertos y eventos paralelos y de otro tipo centrados específicamente en las convergencias entre sus ámbitos de especialidad y la igualdad de género o en la participación de las mujeres en sus esferas. Cabe mencionar los siguientes ejemplos:

- En mayo de 2021, la iniciativa *Women in Nuclear Security Initiative* (WINSI) impartió un seminario web sobre el fortalecimiento de la capacidad de las mujeres en materia de seguridad física nuclear en todo el mundo.
- Durante la 65ª reunión ordinaria de la Conferencia General, celebrada en septiembre de 2021, tuvieron lugar numerosos eventos paralelos sobre género, entre ellos uno titulado Programa de Becas del OIEA Marie Skłodowska-Curie: Situación y Perspectivas, y otro, copresidido por el Director General, relacionado con el Grupo de Impacto de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género sobre Igualdad de Género en los Organismos de Regulación Nuclear.

- En septiembre de 2021, el Organismo celebró la inauguración de la representación regional de *Women in Nuclear* para América Latina y el Caribe.
- En enero de 2022, el Organismo se unió a la *American Physical Society* (APS) para celebrar una edición de las conferencias de la APS para estudiantes universitarias que cursan un grado en física. Estas conferencias tienen por objeto aumentar la representación de las mujeres en la física nuclear y se basan en los buenos resultados de una serie de seminarios web iniciados a principios de 2021 para promover las carreras en ciencias nucleares entre las mujeres.
- En febrero de 2022 se incorporaron al Organismo las primeras becarias del MSCFP. En octubre de 2022, las becarias del MSCFP presentaron las conclusiones de sus investigaciones en la Conferencia Internacional del Organismo sobre Cuestiones de Actualidad en materia de Seguridad de las Instalaciones Nucleares: Fortalecimiento de la Seguridad de los Diseños de Reactores Evolutivos e Innovadores.
- Durante la 66ª reunión ordinaria de la Conferencia General, celebrada en septiembre de 2022, el Organismo organizó un evento paralelo titulado Estrategias de Recursos Humanos en favor de la Igualdad de Género en las Organizaciones Nucleares.
- En febrero de 2023 tuvo lugar un evento conjunto organizado por *Women in Nuclear IAEA* y el Programa de Acción para la Terapia contra el Cáncer.

#### **B.4. Medidas adoptadas para promover un entorno que posibilite y fomente la igualdad de género**

34. La Secretaría sigue supervisando y examinando sus normas y disposiciones relacionadas con la promoción de un entorno que posibilite y fomente la igualdad de género. Las normas y disposiciones vigentes incluyen horarios de trabajo flexibles, jornadas a tiempo parcial, la posibilidad de trabajar desde casa, permisos por motivos familiares y una guardería infantil, así como una sala de lactancia recién renovada, en el CIV.

35. Las políticas de licencia por maternidad, paternidad y adopción del Organismo se reemplazaron por una política unificada de licencia parental, que entró en vigor el 1 de enero de 2023. Esta política se basa en la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional de establecer un nuevo marco de licencia parental para el régimen común de las Naciones Unidas, que fue acogida favorablemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2022.

36. En 2022, con miras a fomentar un lugar de trabajo diverso e inclusivo, el Organismo colaboró con la Generación de Jóvenes Nucleares, de las Naciones Unidas, y *Women in Nuclear IAEA* para poner en marcha un programa de mentoría a nivel de toda la organización. El programa está abierto a hombres y mujeres de todas las edades y categorías, entre ellos personal de servicios generales y del cuadro orgánico, consultores y becarios. El programa sigue en curso en 2023.

37. Basándose en fructíferas colaboraciones de años anteriores relacionadas con la promoción de un entorno propicio, el Organismo y otras organizaciones con sede en Viena pusieron en marcha una iniciativa de aprendizaje sobre dignidad e inclusión a finales de 2021. La iniciativa promueve la puesta en práctica de los valores comunes de las Naciones Unidas mediante un conjunto de módulos de capacitación interactivos. El objetivo de la iniciativa es ayudar al logro de un lugar de trabajo más inclusivo, respetuoso y propicio.

## C. Alianzas

### C.1. Alianzas con las Naciones Unidas

38. El Organismo sigue colaborando con todo el sistema de las Naciones Unidas en el tema de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por conducto, entre otras cosas, de la red del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), dirigida por ONU Mujeres, y la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros (IANWGE). En marzo de 2023, en el marco de la reunión anual de la IANWGE, el Organismo fue invitado a presentar las cuestiones emergentes y las buenas prácticas del Organismo de importancia para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas.

39. La Secretaría participa desde 2012 en el ONU-SWAP, cuyo objetivo es aplicar la política de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres refrendada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en 2006. Los resultados de 2021 muestran que el Organismo está cumpliendo o superando los requisitos en el 76 % de los indicadores SWAP. Dicho resultado es superior a la media del sistema de las Naciones Unidas, que es del 70 %, así como a la de las entidades especializadas, que es del 41 %.

40. La Secretaría siguió fortaleciendo la cooperación con los coordinadores de las cuestiones de género de otras organizaciones con sede en Viena durante el período que abarca el informe. Además de participar en las reuniones mensuales de este grupo, en 2022 y 2023 las organizaciones siguieron colaborando en lo relativo a la celebración del Día Internacional de la Mujer, y durante esos dos años se desplegaron actividades en el marco de la iniciativa de aprendizaje sobre dignidad e inclusión de las organizaciones con sede en Viena.

### C.2. Participación de los Estados Miembros

41. La estrecha colaboración con los Estados Miembros es esencial para que el Organismo pueda seguir avanzando en su labor en materia de igualdad de género mediante un intercambio constructivo de ideas y mejores prácticas. La Secretaría mantiene un diálogo proactivo con los Estados Miembros sobre la contratación de mujeres, para alentar a las candidatas cualificadas a que se presenten a los puestos vacantes.

42. En total, 13 Estados Miembros<sup>2</sup> tienen acuerdos con la Secretaría para proporcionar FSCO. Distintos Estados Miembros financiaron 58 FSCO en el período a que se refiere el informe, 37 de los cuales eran mujeres. Esto supone un incremento: del 51,8 % en 2021 al 63,8 % en 2023. La Secretaría sigue manteniendo conversaciones con otros Estados Miembros para establecer acuerdos similares.

43. Tras tomar posesión del cargo, el Director General se incorporó a la Representación de Viena de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, firmó la promesa de paridad del grupo y asumió compromisos concretos para promover la labor del Organismo sobre las cuestiones de género. En 2023, la Junta Mundial de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género aprobó la renovación de la condición de miembro del Director General en la Junta por un nuevo período de dos años.

44. El Director General cumplió los dos compromisos de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género para 2022: aumentar la concienciación y la creación de capacidad sobre igualdad de género, mediante la puesta en marcha de un curso de capacitación sobre conceptos de género y

---

<sup>2</sup> Alemania, Austria, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Noruega y Reino Unido.

paridad de género, a disposición de todo el personal interesado, y un curso de capacitación sobre incorporación de la perspectiva de género para el personal pertinente encargado de la ejecución del programa; y reforzar la promoción en materia de género, mediante la organización de un evento de alto nivel al respecto durante la Conferencia Ministerial Internacional sobre la Energía Nucleoeléctrica, que tuvo lugar en Washington D. C. en octubre de 2022, para lograr la participación de los más altos funcionarios de los Estados Miembros y las redes de mujeres pertinentes.

45. Se contrajeron dos nuevos compromisos para 2023: reforzar la retención de las mujeres profesionales en el sector nuclear poniendo en marcha un programa de profesionales visitantes (el LMP) destinado a ampliar y potenciar sus aptitudes y crear redes sólidas que les permitan avanzar en su carrera; y seguir apoyando la creación de un lugar de trabajo favorable a la vida de familia dotando al personal de una mejor infraestructura. A junio de 2023, ambos compromisos se habían cumplido.

46. Además, en el marco de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, el Director General codirige el Grupo de Impacto sobre Igualdad de Género en los Organismos de Regulación Nuclear, que se puso en marcha en septiembre de 2020. Debido al considerable aumento del número de miembros del grupo, que incluye a dirigentes de los organismos nacionales de reglamentación, el Grupo de Impacto se independizó de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género a principios de 2023, pero sigue manteniendo una estrecha alianza con ellos a fin de compartir avances, instrumentos y mejores prácticas. El Grupo de Impacto tiene por objetivo crear una comunidad de directivos de entidades y organizaciones de reglamentación que asuman el compromiso de abordar la igualdad de género en sus instituciones y países, y con asociados internacionales.

47. En junio de 2017, los Estados Miembros establecieron el Grupo de Amigos para las Mujeres en el Ámbito Nuclear, a cuyas reuniones asiste la Secretaría. Se ha incrementado el número de miembros de este grupo, que al 1 de junio de 2023 había pasado de 14 a 41 Estados Miembros, y que sigue activo manteniendo conversaciones sobre las mejores prácticas para respaldar la labor del Organismo en materia de género.

48. Con motivo del Día Internacional de la Mujer de 2021, el Organismo firmó un acuerdo de orden práctico con la red *Women in Nuclear Global*, en el que se formaliza y refuerza la colaboración de larga data entre ambas partes, especialmente en las esferas de la adquisición de talento, la mentoría y la capacitación, y la promoción.

## **D. Representación de las mujeres en la Secretaría**

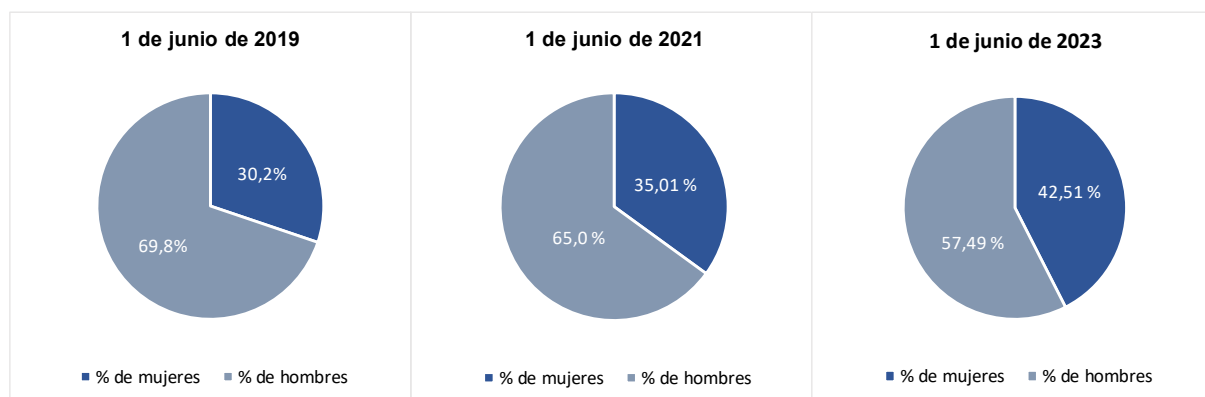
49. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó el 21,4 % en el período a que se refiere el informe y se encuentra ahora en el nivel más alto de la historia del Organismo: el 42,5 %. En los párrafos siguientes se presentan cifras y diagramas que ilustran los resultados.

### **D.1. Datos estadísticos**

50. Al 1 de junio de 2023 había en total 1196 mujeres en la Secretaría, incluidos tanto el cuadro de servicios generales como el cuadro orgánico y categorías superiores, lo cual representa el 50,5 % de la plantilla total. Dentro de ese grupo, el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores era del 42,5 % (frente al 35,0 % al 1 de junio de 2021 y el 30,2 % al 1 de junio de 2019).



**Personal del cuadro orgánico y categorías superiores**  
(Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres y hombres)



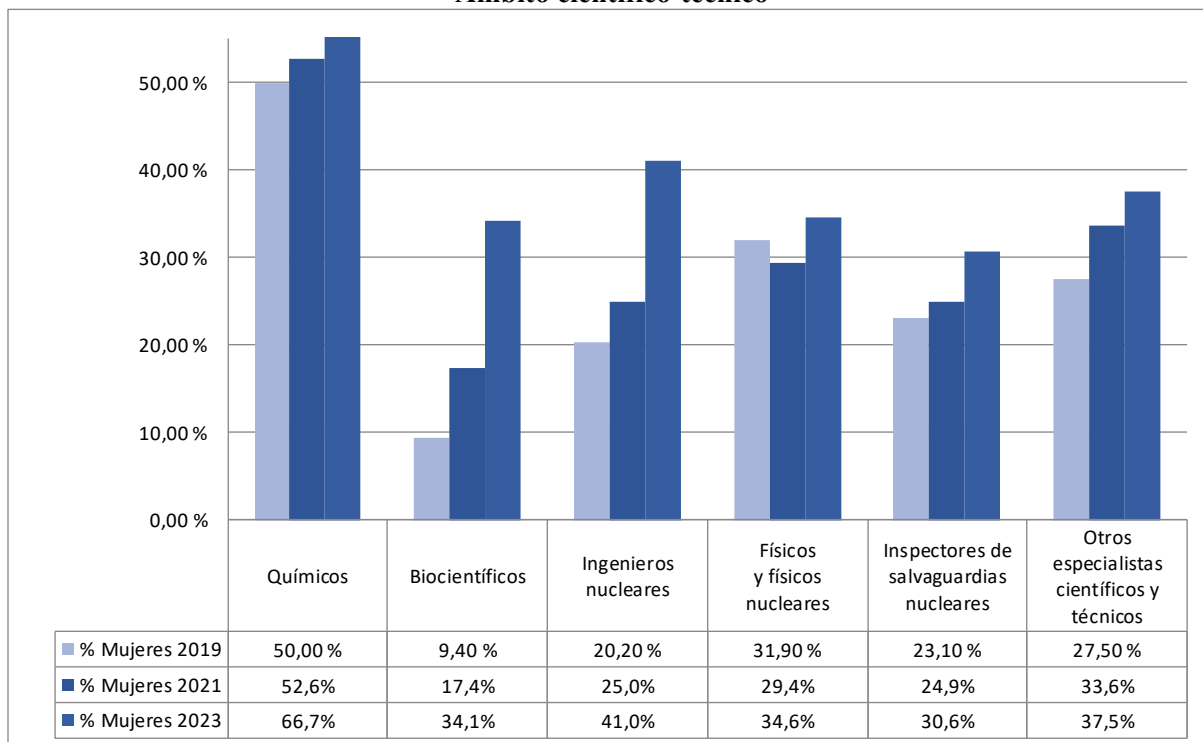
Desglose del personal del cuadro orgánico y categorías superiores										
Al 1 de junio de 2021						Al 1 de junio de 2023				
Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres	Cambio de 2021 a 2023 (puntos porcentuales)	Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
<b>DDG</b>	2	40,0 %	3	60,0 %	+10,0	<b>DDG</b>	3	50,0 %	3	50,0 %
<b>D2</b>	1	16,7 %	5	83,3 %	+8,3	<b>D2</b>	1	25,0 %	3	75,0 %
<b>D1</b>	15	36,6 %	26	63,4 %	+14,5	<b>D1</b>	24	51,1 %	23	48,9 %
<b>P5</b>	65	23,7 %	209	76,3 %	+10,0	<b>P5</b>	93	33,7 %	183	66,3 %
<b>P4</b>	164	34,7 %	309	65,3 %	+4,3	<b>P4</b>	187	39,0 %	292	61,0 %
<b>P3</b>	161	36,7 %	278	63,3 %	+7,2	<b>P3</b>	185	43,9 %	236	56,1 %
<b>P2</b>	59	51,3 %	56	48,7 %	+13,2	<b>P2</b>	69	64,5 %	38	35,5 %
<b>P1</b>	13	72,2 %	5	27,8 %	+5,1	<b>P1</b>	17	77,3 %	5	22,7 %
<b>Total</b>	480	<b>35,0 %</b>	891	65,0	+7,5	<b>Total</b>	579	<b>42,5 %</b>	783	<b>57,5 %</b>

51. El porcentaje de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores en los distintos grupos ocupacionales era el siguiente:

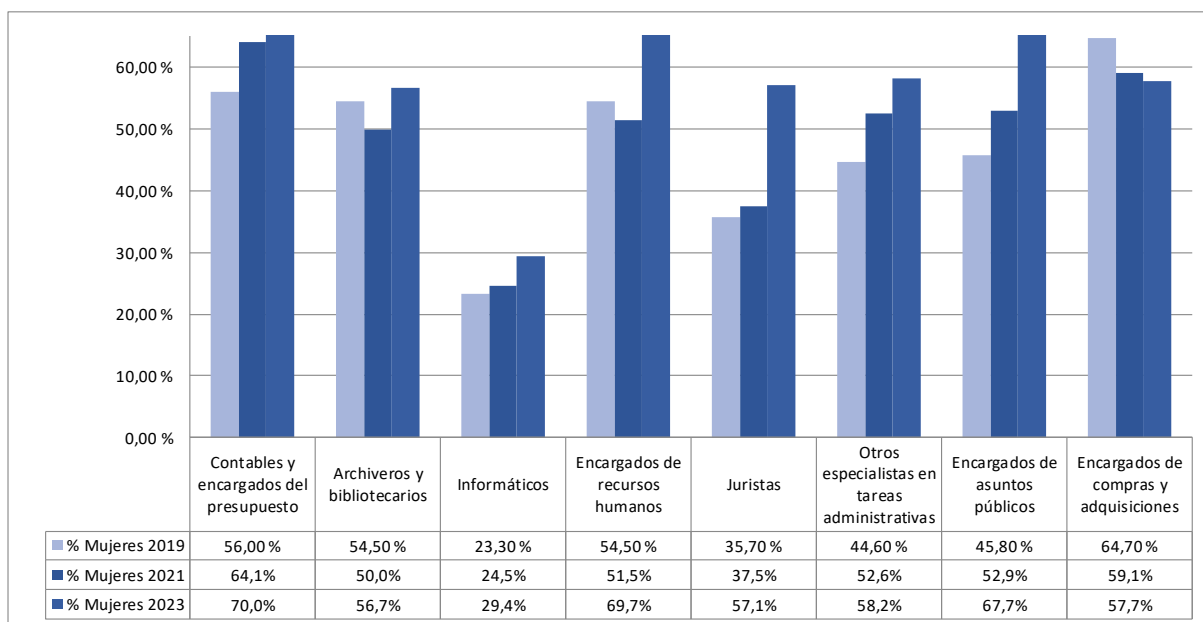
- ámbito científico-técnico: 35,0 % (frente al 27,4 % en 2021 y el 23,5 % en 2019), y
- ámbito administrativo: 52,6 % (frente al 45,2 % en 2021 y el 41,0 % en 2019).

**Personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por grupo ocupacional**  
 (Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres)

**Ámbito científico-técnico**



**Ámbito administrativo**

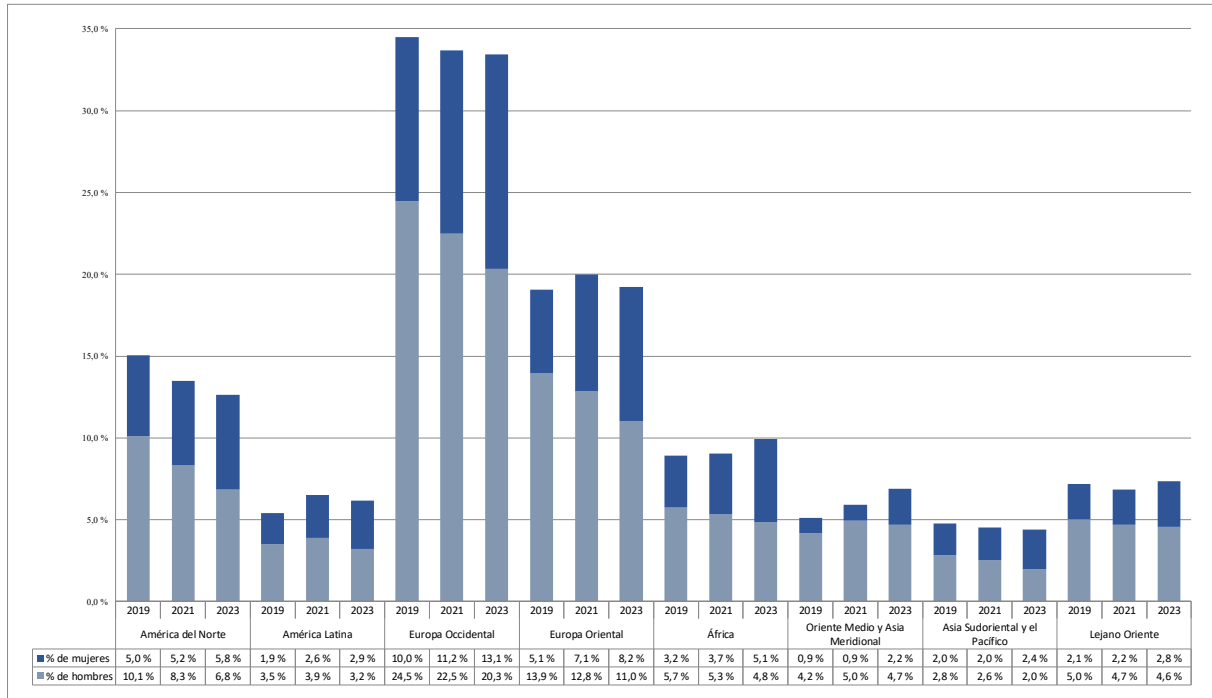


52. La representación de las mujeres en puestos de categoría D1, D2 y DDG en el ámbito científico-técnico aumentó considerablemente:

- ámbito científico-técnico: 48,1 % (frente al 30,0 % en 2021 y el 27,3 % en junio de 2019), y
- ámbito administrativo: 50,0 % (frente al 38,7 % en 2021 y el 36,0 % en junio de 2019).

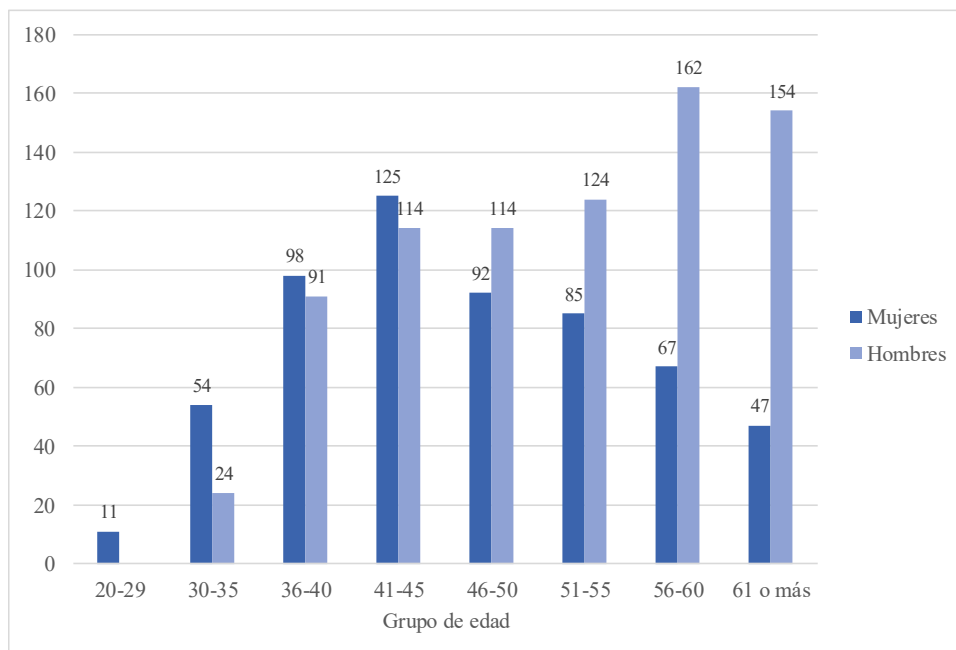
53. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, procedentes de todas las regiones, aumentó en comparación con 2021.

**Porcentaje del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por zona geográfica y género**



54. Las mujeres están representadas en todos los grupos de edad, en particular en los que van de los 20 a los 29 años y de los 30 a los 35 años, donde representan el 100 % y el 69,2 % del personal, respectivamente. El desequilibrio se va acentuando progresivamente conforme aumenta la edad, y el más acusado corresponde al grupo de edad de 61 años o más, en el que las mujeres solo representan el 23,4 % del personal.

**Edad del personal al 1 de junio de 2023**  
 (Número de mujeres y de hombres)



## D.2. Candidaturas y nombramientos

55. En el período a que se refiere el informe, el 36,1 % de las 38 641 candidaturas presentadas para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores fueron de mujeres, frente al 35,9 % en el período de 2019 a 2021 y el 32,8 % en el período de 2017 a 2019.

56. El 70,6 % de los candidatos nombrados fueron mujeres, frente al 54,1 % en el período examinado en el informe anterior y al 35,1 % en el período de 2017 a 2019:

- ámbito científico-técnico: el 66,1 % de los 82 nuevos contratados eran mujeres (frente al 51,9 % de 131 en el período abarcado en el informe anterior y el 28,3 % de 120 en el período de 2017 a 2019), y
- ámbito administrativo: el 75,2 % de los 91 nuevos contratados eran mujeres (frente al 55,5 % de 211 en el período que abarca el informe anterior y el 45,5 % de 99 en el período de 2017 a 2019).

57. La atención prestada al equilibrio de género va de la mano de los esfuerzos por aumentar la representación de los Estados Miembros no representados o subrepresentados, de conformidad con lo solicitado en las resoluciones de la Conferencia General, más recientemente en la resolución GC(65)/RES/15.A.

## D.3. Contratos de larga duración

58. El porcentaje de mujeres con contratos de duración fija que tienen contratos de larga duración es del 17,7 %<sup>3</sup> (frente al 20,0 % en 2021 y el 23,2 % en junio de 2019), mientras que entre los hombres es del 38,7 % (frente al 35,2 % en 2021 y el 33,3 % en junio de 2019). El porcentaje de mujeres con contratos de larga duración en junio de 2023 muestra una disminución con respecto al porcentaje de junio de 2021. Esto se debe a que el número total de mujeres con contratos de duración fija ha aumentado el 19,5 % entre esas dos fechas.

59. De las mujeres con contratos de duración fija en el ámbito científico-técnico, el 23,8 % tiene contratos de larga duración (frente al 27,5 % en junio de 2021 y el 31,8 % en junio de 2019), mientras que entre los hombres el porcentaje es del 45,5 % (frente al 41,4 % en junio de 2021 y el 39,2 % en junio de 2019).

60. De las mujeres con contratos de duración fija en el ámbito administrativo, el 11,7 % tiene contratos de larga duración (frente al 13,1 % en 2021 y el 15,3 % en 2019), mientras que entre los hombres el porcentaje es del 24,7 % (frente al 23,0 % en 2021 y el 20,9 % en 2019).

---

<sup>3</sup> Este parámetro se calcula utilizando el número total de personal con contratos de duración fija como denominador, lo cual quiere decir que un incremento en la contratación afecta de manera inversamente proporcional al porcentaje de personal con contratos de larga duración. La notable disminución del porcentaje de mujeres con contratos de larga duración que se ve aquí es, pues, un efecto secundario del aumento del número de mujeres contratadas con contratos de duración fija durante el período que abarca el informe. Sobre esta base, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración en junio de 2023 muestra una disminución con respecto al porcentaje de junio de 2021, lo que se debe a que el número total de mujeres con contratos de duración fija ha aumentado el 19,5 % entre esas dos fechas.

## **E. El camino a seguir**

61. La representación global de las mujeres en la Secretaría en el cuadro orgánico y categorías superiores siguió mejorando en el período a que se refiere el informe. El Director General alienta encarecidamente a todos los Estados Miembros a que ayuden de forma activa a la Secretaría a alcanzar el objetivo de la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores, dando difusión a las vacantes del Organismo, los anuncios de contratación y los eventos en materia de género.
62. La Secretaría sigue forjando alianzas con Estados Miembros y redes profesionales para reforzar los conocimientos de las mujeres sobre el proceso de contratación del Organismo.
63. La Secretaría seguirá aplicando su Política de Igualdad de Género y su Plan de Acción para las Cuestiones de Género, con el objetivo de seguir apoyando la capacidad de todas las personas, independientemente de su género, para que puedan contribuir a sus programas y actividades y beneficiarse de ellos en igualdad de condiciones.
64. De conformidad con la Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción para las Cuestiones de Género, la Secretaría intensificará aún más sus esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo y fomentar la capacidad del personal en esta esfera. Se alienta a los Estados Miembros a que designen a mujeres como participantes en actividades de capacitación, becarias, visitantes científicas, contrapartes de proyectos, investigadoras, expertas y ponentes.
65. Para seguir beneficiándose de una comunidad de prácticas óptimas, el Organismo reforzará la colaboración con sus actuales asociados y buscará establecer nuevas relaciones en el ámbito de la igualdad de género.
66. Al mismo tiempo que el Organismo sigue ampliando su labor en materia de igualdad de género, tanto dentro de la Secretaría como por conducto de sus programas y actividades, el Director General señala la importancia de contar con recursos humanos especializados para la ejecución de esos programas.



# IAEA

Organismo Internacional de Energía Atómica

*Átomos para la paz y el desarrollo*

[www.iaea.org](http://www.iaea.org)

Organismo Internacional de Energía Atómica

PO Box 100, Vienna International Centre

1400 Viena, Austria

Teléfono: (+43 1) 2600 0

Fax: (+43 1) 2600 7

Correo electrónico: [Official.Mail@iaea.org](mailto:Official.Mail@iaea.org)